



Entenda porque o novo aviso prévio não é de 90 dias para todos

No dia 13 de outubro de 2011 passou a vigorar a Lei 12.506, a qual dispõe sobre os novos prazos para concessão do aviso prévio, bem como os critérios de cálculo, alterando em parte o artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ocorre que, muitos empregados e empregadores crêem pura e simplesmente que o período de aviso prévio passou de 30 para 90 dias, o que é um engano, sendo oportuno prestar alguns breves esclarecimentos a respeito.

Inicialmente convém esclarecer que o aviso prévio nada mais é do que uma indenização, paga pela parte que deu causa à rescisão do contrato de trabalho, equivalente à maior remuneração que o empregado tenha percebido.

O objetivo do aviso prévio é assegurar ao empregado – demitido sem justa causa e cujo contrato seja a prazo indeterminado – a capacidade de manutenção de sua subsistência por determinado período e a possibilidade de que, neste prazo, alcance sua recolocação no mercado de trabalho. Igualmente, é seu objetivo permitir ao empregador a substituição do demissionário no período de aviso prévio ou ser indenizado pelo “desfalque” provocado pelo empregado que não pretende permanecer trabalhando.

Antes do advento da Lei 12.506/11, o aviso prévio era de 30 dias, mas a regra mudou, e o aviso prévio passa a ser calculado da seguinte forma:

- a) se o empregado estiver prestando seus serviços por mais de um ano, deverá ser observado o período de 30 dias;
- b) além do aviso prévio de trinta dias, deverá ser observado o período de 3 dias a cada ano trabalhado, não podendo superar 60 dias.
- c) assim, somando-se o aviso prévio de 30 dias (a) e o período de 3 dias a cada ano trabalhado (b), o aviso prévio será de, no máximo, 90 dias.

Com efeito, equivocada a compreensão de que o aviso prévio passa a ser de 90 dias, pois, em verdade, ele será de no máximo 90 dias, conforme se depreende do próprio texto legal.

O cálculo é simples, para os trabalhadores com mais de um ano de prestação de serviços:

Aviso prévio = $[30 + (3 \times \text{número de anos trabalhados na mesma empresa})]$

Suponhamos, por exemplo, que o empregado trabalhe a 7 anos na mesma empresa:

Aviso prévio = $[30 + (3 \times 7)] = [30 + 21] = 51$ dias

Exceção feita ao prazo, o regramento do aviso prévio está mantido, inclusive no que concerne ao desconto que o empregador pode promover sobre as verbas rescisórias do empregado quando este pede



demissão.

Assim, se no caso acima o empregado tivesse pedido demissão e não respeitasse o aviso prévio, sofreria o desconto de 51 dias, reiterando-se que o aviso prévio é uma obrigação bilateral, tanto do empregador em favor do empregado como do empregado em favor do empregador.

Importante salientar, por fim, esta regra vale somente para as rescisões – sem justa causa em contratos a prazo indeterminado ou por pedido de demissão – que ocorrerem a partir da entrada em vigor da Lei 12.506/11, ou seja, 13 de outubro de 2011, não atingindo aquelas que ocorreram anteriormente.

Date Created

16/10/2011